

ANNEXE PARTIE 4 TABLEAU 3 : DESCRIPTION DE L'OFFRE DE SERVICES EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

(Par Réseau de l'Éducation, Réseau de la Santé et des Services sociaux, CNESST, SAAQ et CDPDJ)

Réseau de l'Éducation

A tous les ordres d'enseignement, les services de ce réseau tournent essentiellement autour de l'accompagnement des personnes handicapées lors des stages (non rémunérés).

Par exemple, il faut relever l'expérience du Centre Champagnat (Commission scolaire de Montréal - CSDM -) qui, depuis plus de dix ans, permet à des personnes handicapées en majorité de 21 ans et plus de bénéficier d'un stage non rémunéré, dans un métier semi-spécialisé, pendant une période de six mois et ce, en milieu régulier. Plus récemment, un projet-pilote cofinancé et co conduit par le Centre et par un CIUSS permet à des groupes d'une dizaine de personnes handicapées (à chaque fois) ayant des déficiences motrices ou intellectuelles de moyenne à grave, d'alterner trois jours au Centre avec deux jours en milieu de travail régulier.

Dans les deux cas, les personnes-ressources (psychoéducateur, technicien en éducation spécialisée, etc.) qui accompagnent ces personnes dans les milieux de travail veillent à une adaptation éventuelle de leurs tâches de travail, à organiser l'apprentissage des tâches qu'elles auront finalement à assumer, à introduire les personnes dans leur milieu, à répondre aux peurs, craintes et appréhensions du superviseur/gestionnaire de proximité et des membres de l'équipe de travail, etc.

Les entreprises qui ont accueilli ces personnes sont diversifiées tant en termes de taille que de grand secteur d'emploi. Rien à noter du côté des syndicats.

Pour en savoir plus : <http://centre-champagnat.csdm.ca/centre/>

Réseau de la Santé et des Services sociaux (RSSS)

Le MSSS finance des activités socioprofessionnelles afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées et d'assurer leur intégration au travail. Ces activités sont dispensées par son réseau de la santé et des services sociaux ainsi que par certains partenaires du milieu communautaire.

→ Pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (DITSA), ces activités incluent des ateliers de travail, des plateaux de travail, des stages individuels ainsi que des activités d'intégration à l'emploi.

Pour en savoir plus sur la description de ces activités, voir : https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle_volume10_numero01_novembre2018.pdf.

Il est intéressant de noter que les *stages individuels* sont non rémunérés et réalisés dans des organismes à but non lucratif ou des organismes communautaires, sous la supervision non continue d'un membre du personnel d'un des établissements du RSSS ou d'un partenaire du milieu communautaire. Par contre, dans les *activités d'intégration en emploi*, le travail est rémunéré et est réalisé dans un milieu de travail régulier ou adapté, directement sous la supervision du personnel de ces milieux. S'adresse à des entreprises diverses.

→ Pour les personnes ayant des incapacités découlant d'une déficience auditive, du langage, motrice ou visuelle, les centres de réadaptation en déficience physique (CRDP) mettent en place un processus de réadaptation au travail qui peut comprendre plusieurs phases. Ces phases sont très bien décrites et expliquées dans le [Cadre de référence sur la réadaptation au travail pour les personnes ayant des incapacités découlant d'une déficience auditive, du langage, motrice ou visuelle \(2009\). Document interne](#). Ce travail d'accompagnement se centre sur des personnes qui étaient déjà en emploi (personnes ayant une incapacité suite à un accident de la route, une lésion professionnelle, etc.), les personnes en recherche d'emploi étant plutôt accompagnées par les SSMO-PH. Voir détails dans le tableau ci-dessous. S'adresse à des entreprises diverses. Les démarches semblent s'alourdir avec la taille de l'entreprise. En milieu syndiqué, le syndicat n'est impliqué qu'à la demande du travailleur handicapé.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Cette Commission offre des mesures de soutien à des employeurs diversifiés dans le cadre de la réadaptation de travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle). Ces mesures ont pour objectif la réintégration et le maintien en emploi de ces travailleurs. Elles sont détaillées dans le tableau ci-dessous.

Pour en savoir plus : sur les termes utilisés par la CNESST dans les politiques en matière de réadaptation :

https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx#Lexique

Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)

La mission de la Société à titre d'assureur public est d'indemniser tous les types de personnes accidentées de la route et de faciliter la réadaptation de chacun. L'approche utilisée est concentrique soit de se rapprocher le plus possible de la vie pré-accidentelle de la personne accidentée selon les capacités de la personne et les possibilités de son milieu.

Différentes mesures sont offertes en milieu de travail et sont détaillées dans le tableau ci-dessous. Il faut noter que la SAAQ verse de l'argent aux CRDP pour prendre en charge des interventions reliées à certaines de ces mesures.

Dans le cas de plusieurs des stages qui sont offerts, l'employeur accueille le stagiaire en surplus de son équipe de travail en poste, la personne accidentée peut reprendre ses activités de façon graduelle sans avoir le souci de performance dès son entrée en poste et la Société voit l'évolution de la personne accidentée dans son milieu réel. En plus du remplacement de revenu, la Société assume les cotisations aux fins de l'application de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles pour la durée du contrat; aux fins de l'application de cette dernière loi, la Société est réputée être l'employeur du stagiaire.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

→ Depuis 2001, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* oblige les organismes qui sont assujettis à mettre en place un programme d'accès à l'égalité (PAE) lorsque les femmes, les autochtones, les minorités ethniques et les minorités visibles sont sous-représentés parmi leur personnel. Les personnes handicapées ont été ajoutées en 2005, comme groupe visé par la Loi.

Dans le cadre des mandats qui lui sont confiés en vertu de la Loi, la Commission a un mandat d'assistance aux organismes publics ainsi que d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Elle offre donc des services à ces organismes et mène des actions auprès d'eux. Les deux, qui peuvent concerner les personnes handicapées, sont détaillés dans le tableau ci-dessous. Donc, ces services s'adressent uniquement aux employeurs des organismes publics assujettis.

Pour en savoir plus : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>

→ Depuis octobre 2008, la CDPDJ offre également un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable (AR). Il faut noter qu'en 2017-2018, le service a reçu 126 demandes dont 61 % pour le handicap.

Ce service s'adresse aux gestionnaires et responsables des ressources humaines, aux officiers syndicaux ou à toute personne à qui une demande d'accommodement en matière de relations de travail ou de prestations de services est adressée. Toute entreprise confondue. Des détails sur ses interventions dans le tableau ci-dessous.

Pour en savoir plus : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/commission/services/Pages/service-conseil.aspx>

Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...à la présence de stéréotypes/préjugés et appréhensions à l'égard des PH			
	Réseau de l'éducation	Voir texte ci-dessus.	Financement MEES et parfois financement conjoint MEES-MSSS.
	Réseau de la santé et des services sociaux	Via les CRDP, ● lors de la phase de préparation au travail et lors de l'étape d'évaluation et de documentation, sensibilisation de l'employeur et des collègues de travail à la situation de la personne qui retourne au travail.	MSSS
	CNESST	-	-
	SAAQ	-	-
	CDPDJ	-	-
...à l'information, l'orientation et la référence			
	Réseau de l'éducation	-	-
	Réseau de la santé et des services sociaux	-	-

Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...à l'information, l'orientation et la référence	CNESST	-	-
	SAAQ	-	-
	CDPDJ	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre des PAE, assistance-conseil, information et formation sur l'accès à l'égalité en emploi. Différentes activités de promotion et de formation à l'externe sont également menées. • Dans le cadre du Service-conseil en matière d'AR, la personne d'accueil en première ligne, sera en mesure : <ul style="list-style-type: none"> - d'informer sur la notion d'AR; - d'identifier les demandes de service-conseil; - de recueillir les renseignements pertinents; - de transférer les demandes recevables au personnel professionnel spécifiquement affecté à cette fonction. 	CDPDJ
... à l'analyse de la situation et à l'identification des besoins			
	Réseau de l'éducation	-	-
	Réseau de la santé et des services sociaux	<p>Via les CRDP¹,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors de la phase de préparation au travail et de l'étape d'évaluation et de documentation, ces dernières porteront sur les facilitateurs et les obstacles de l'environnement de travail, comprenant l'attitude de l'employeur et des collègues de travail. <p>Utilisation éventuelle d'un <i>stage d'évaluation des capacités</i> à exercer un emploi, non rémunéré, d'une durée maximale de quatre semaines. Cette évaluation peut aussi se faire via la participation à un <i>plateau de travail</i> de 2 à 3 semaines.</p>	MSSS
	CNESST	-	-

¹ La présence d'un assureur dans le dossier va aussi être déterminante dans le parcours de retour au travail de la personne.

Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
... à l'analyse de la situation et à l'identification des besoins	SAAQ	Parmi les mesures offertes par la Société, il faut noter le <i>stage d'évaluation en milieu de travail</i> , non rémunéré d'une durée maximale de quatre semaines. L'employeur peut se faire rembourser certains frais. Le stage doit respecter les conventions collectives, décrets ou règlements couvrant l'emploi. <u>Pour en savoir plus</u> : https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/manuel-readaptation-evaluation-travail.pdf	SAAQ
	CDPDJ	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre des PAE, traitement des analyses de disponibilité permettant de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie des groupes visés. 	CDPDJ
...aux stratégies organisationnelles et stratégies de gestion des ressources humaines			
	Réseau de l'éducation	-	-
	Réseau de la santé et des services sociaux	-	-
	CNESST	-	-
	SAAQ	-	-
	CDPDJ	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre des PAE, conceptualisation, élaboration et mise à jour des méthodes d'intervention et des outils à l'intention des organismes. Ces services peuvent être adaptés aux besoins particuliers de chaque organisme. Il peut s'agir de consultations ponctuelles ou d'une assistance concernant chacune des phases du programme d'accès à l'égalité en emploi. Une conseillère ou un conseiller est désigné spécifiquement pour chacun des organismes. 	CDPDJ

Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...aux stratégies organisationnelles et stratégies de gestion des ressources humaines		<p>Ces derniers peuvent également bénéficier du soutien technique nécessaire pour leur permettre de bien s'acquitter de leurs obligations.</p> <p>La CDPDJ produit également des rapports d'évaluation des résultats du programme, au terme d'une première phase d'implantation, pour chacun des organismes publics assujettis à la Loi. Cette vérification et ces rapports d'évaluation contiennent des <i>recommandations</i> auxquelles les organismes doivent se conformer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du Service-conseil en matière d'AR, le personnel professionnel en deuxième ligne répondra aux demandes de service-conseil concernant la gestion des AR. A partir des faits relatés par le demandeur et après une analyse du cadre juridique applicable et des autres éléments pertinents, des conseils seront donnés sur la façon de répondre à la demande d'AR. <p>Au besoin, dans les cas qui s'y prêtent, la Commission pourra offrir des services de médiation pour aider le décideur et le demandeur d'accommodement raisonnable à en arriver à une entente qui soit satisfaisante pour les deux parties et qui respecte l'intérêt public et les droits des autres travailleurs et travailleuses dans l'organisation.</p>	
...à l'acquisition du personnel (recrutement/sélection/accueil)			
	Réseau de l'éducation	PréIntégration en milieu régulier via des stages non rémunérés de six mois. Voir détails ci-dessus.	Financement MEES et parfois financement conjoint MEES-MSSS.
	Réseau de la santé et des services sociaux	<p>Pour des DITSA,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préintégration dans des organismes à but non lucratif ou des organismes communautaires via un stage individuel non rémunéré. • Intégration dans des milieux réguliers ou adaptés via des activités d'intégration à l'emploi. 	MSSS

Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...à l'acquisition du personnel (recrutement/sélection/accueil)		<p>Via les CRDP,</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Préintégration peut prendre la forme d'un <i>stage de développement des capacités de travail</i> ou d'un <i>stage de formation en entreprise</i>. Ces deux types de stage peuvent être subventionnés ou pas et ne devraient pas dépasser 26 semaines. ● Lors de l'intégration au travail : <ul style="list-style-type: none"> → et de l'étape de développement des habiletés et compétences pour l'emploi ciblé, diverses interventions² permettant de faciliter l'apprentissage et la réalisation autonome des tâches de travail. → et de la mise en place des moyens pour occuper l'emploi de façon autonome et durable, diverses interventions permettent de s'assurer que la personne peut accomplir son travail à long terme et de déterminer les soutiens à proposer à court, moyen et long terme. <p>Il peut s'agir de discuter et de négocier avec l'employeur un retour progressif, un temps partiel, des tâches allégées, etc.</p> <p>Puis les suivis (par un ergothérapeute) se font à la carte (fréquence et formes). Ils peuvent prendre la forme de suivi téléphonique avec la personne et/ou le superviseur/supérieur hiérarchique, d'observation de la personne en emploi, de rencontre avec l'employeur, de rencontre à trois pour faire un bilan, etc. deux à trois semaines après que la personne soit passée à temps plein, ce suivi s'arrête.</p> <p>Cette intégration pourrait prendre la forme d'un <i>stage d'intégration à un nouvel emploi</i>. Ce dernier pourrait être non rémunéré ou subventionné.</p>	<p>MSSS, PSEA</p> <p>MSSS</p> <p>C.I.T.</p>

² Il peut s'agir de : Développer davantage certaines capacités de travail (ex. : l'endurance); Changer la nature des tâches, le rythme de travail et le niveau de productivité; Modifier l'horaire de travail; Fournir l'aide d'un tiers; Assurer une supervision de la part d'un collègue; Aménager l'espace de travail; Rendre les lieux accessibles; Fournir des aides techniques, etc.

Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...à l'acquisition du personnel (recrutement/sélection/accueil)	CNESST	<p>Pour la réintégration d'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle, la Commission offre à l'employeur différents types de subvention :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● subvention à l'embauche. <p>La CNESST peut, aux conditions qu'elle détermine et qu'elle publie à la Gazette officielle du Québec, octroyer à l'employeur qui embauche un travailleur ayant subi une lésion professionnelle une subvention pour la période, n'excédant pas un an, pendant laquelle ce travailleur ne peut satisfaire aux exigences normales de l'emploi (LATMP, article 175). Cette subvention vise à assurer au travailleur une période de réadaptation à son emploi, d'adaptation à son nouvel emploi ou de lui permettre d'acquérir une nouvelle compétence professionnelle spécifique chez l'employeur qui l'embauche.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● subvention à la création d'emplois. <p>La CNESST peut verser une subvention à une personne qui crée un ou des emplois à caractère permanent réservés aux travailleurs qui ont subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique en raison de leur lésion professionnelle. Cette subvention n'est pas renouvelable (LATMP, article 186). Cette subvention vise à encourager un employeur à créer un emploi permanent destiné à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle. La CNESST assume les coûts liés à la création de cet emploi. Le montant maximal de la subvention est prévu à l'article 186 de la LATMP et il est revalorisé chaque année.</p> <p><u>Pour en savoir plus</u> : Politique 4.11 Les subventions disponibles dans le recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation sur le Site Web de la CNESST : http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx</p> <ul style="list-style-type: none"> ● adaptation d'un poste de travail. <p>La CNESST peut rembourser les frais d'adaptation d'un poste de travail si cette adaptation permet au travailleur admis à la réadaptation d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable.</p> <p><u>Pour en savoir plus</u> : Politique 4.08 L'adaptation d'un poste de travail disponible dans le recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation sur le Site Web de la CNESST : http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx</p>	CNESST
	SAAQ	<p>On retrouve parmi les mesures offertes par la Société :</p> <p>En préIntégration</p> <ul style="list-style-type: none"> ● le <i>stage de développement des capacités de travail</i>. Non rémunéré d'une durée maximale de 26 semaines. Certains frais sont remboursés à l'employeur. <p><u>Pour en savoir plus</u> : https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/manuel-readaptation-capacites-travail.pdf</p> 	SAAQ



Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...à l'acquisition du personnel (recrutement/sélection/accueil)		<ul style="list-style-type: none">● le <i>stage de formation à un emploi</i>. Non rémunéré d'une durée maximale de 26 semaines. Certains frais sont remboursés à l'employeur. <u>Pour en savoir plus</u> : https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/manuel-readaptation-formation-emploi.pdfEn Intégration :<ul style="list-style-type: none">● le <i>stage d'intégration à un emploi</i>. Le stage est rémunéré, d'une durée maximale de 26 semaines et l'employeur reçoit une subvention salariale. <u>Pour en savoir plus</u> : https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/manuel-readaptation-integration-emploi.pdfCes trois types de stage doivent se faire dans le respect des conventions collectives, décrets ou règlements couvrant l'emploi.● l'<i>adaptation du poste de travail</i>. Certains frais sont remboursables à l'employeur. <u>Pour en savoir plus</u> : https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/manuel-readaptation-poste-travail.pdf	
	CDPDJ	Voir ci-dessus les interventions du Service-conseil en matière d'AR, une demande d'accommodement pouvant avoir lieu lors de l'acquisition de personnel.	CDPDJ
...au développement de personnel (formation, etc.)			
	Réseau de l'éducation	-	-
	Réseau de la santé et des services sociaux	-	-



Besoins des entreprises liés ...?	Acteur?	Type d'accompagnement? Exemples	Dans le cadre de?
...au développement de personnel (formation, etc.)	CNESST	<p><i>Pour la réintégration d'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle, la Commission offre à l'employeur une subvention intitulée « Programme de recyclage ».</i></p> <p><i>Le travailleur qui, en raison de sa lésion professionnelle, a besoin de mettre à jour ses connaissances pour redevenir capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent peut bénéficier d'un programme de recyclage qui peut être réalisé en établissement d'enseignement ou en industrie, autant que possible au Québec.</i></p> <p><i>Le recyclage peut se faire en industrie, c'est-à-dire dans le milieu de travail, dans un des établissements de l'employeur ou dans toute autre entreprise.</i></p> <p><i>La durée du recyclage varie selon le genre et le niveau de compétences que le travailleur doit acquérir.</i></p> <p><i>Avant que ne débute un programme de recyclage en milieu de travail, la CNESST, le travailleur et l'employeur précisent les buts, le contenu, les activités, l'échéancier et le type de supervision offert durant le recyclage. À cet effet, une ressource (interne ou externe à l'entreprise) peut également être associée afin d'organiser ou de dispenser le programme de recyclage.</i></p> <p><i>Le recyclage en milieu de travail est assujéti à un suivi périodique de la CNESST en regard notamment de l'assiduité, des apprentissages du travailleur et de l'atteinte des objectifs visés.</i></p> <p><u>Pour en savoir plus :</u> Politique 4.09 Le programme de recyclage disponible dans le recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation sur le Site Web de la CNESST : http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/recueil_politiques/Pages/recueil_politiques.aspx</p>	CNESST
	SAAQ	-	-
	CDPDJ	-	-
...à la fidélisation du personnel			
	Réseau de l'éducation	-	-
	Réseau de la santé et des services sociaux	<p>Via les CRDP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors de la phase de maintien au travail, il s'agit d'interventions ponctuelles (suivi, relance) pour éviter ou diminuer les situations de handicap éventuelles ou répondre à une problématique particulière ou un changement dans le cheminement d'emploi de la personne. 	MSSS
	CNESST	-	-
	SAAQ	-	-
	CDPDJ	Voir ci-dessus les interventions du Service-conseil en matière d'AR, une demande d'accommodement pouvant avoir lieu lors de la fidélisation du personnel.	CDPDJ